

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI CABANG MEDAN KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : AGUNG YUDA SWARA
NPM : 1405160211
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 15 September 2023, Pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperbaharui dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama **ALYSSA YULI SWARA**
N.P.M **180140711**
Program Studi **MANAJEMEN**
Judul Skripsi **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KIRI MANABI CABANG MEDAN KOTA**

Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

(H. RAJIMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.)

Penguji II

(SATRIA MIRSYA AFFANDY NASUTION, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris



(Assoc. Prof Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : AGUNG YUDA SWARA
N.P.M : 1405160211
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN KOTA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2021

Pembimbing Skripsi


Drs. DANLISKANDAR, SE, M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Agung Yuda Swara
NPM : 1405160211
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Drs. Dani Iskandar, SE, M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki : - daftar pustaka - kata pengantar - Buat : - abstraksi	17-5-2021	f
Bab 2	- Perbaiki : Kerangka konseptual	19-5-2021	f
Bab 3	- Perbaiki : Pengujian Hipotesis (U ₁ F)	21-5-2021	f
Bab 4	~		
Bab 5	~		
Daftar Pustaka	- Perbaiki : daftar pustaka	28-5-2021	f
Persetujuan idang Meja Hijau	- acc U/ meja Hijau	29-5-2021	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Medan, 29 Mei 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Drs. Dani Iskandar, SE, M.M)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : AGUNG YUDA SWARA

NPM : 1405160211

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 3 April 2021
Pembuat Pernyataan




AGUNG YUDA SWARA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Agung Yuda Swara, NPM. 1405160211: Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.2021

Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk prestasi yang diperoleh seorang karyawan dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja orang – orang yang berperan dalam organisasi yang bersangkutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota, menggunakan teknik *sampling random* dimana jumlah populasi diambil secara acak dengan menggunakan rumus slovin terdapat 50 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuesioner). Penelitian ini disajikan dengan berbagai argumentasi disertai dengan pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F serta koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji t terdapat tidak ada pengaruh dan tidak signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota diperoleh nilai t_{hitung} 1,559 < t_{tabel} 1,675 dengan probabilitas sig 0,126 lebih besar dari = 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota diperoleh nilai t_{hitung} 3,347 > t_{tabel} 1,675 dengan probabilitas sig 0,002 lebih kecil dari = 0,05.

Hasil dari uji f terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota dengan diperoleh nilai f_{hitung} 28,445 \geq f_{tabel} 3,18 dengan probabilitas sig 0,000 \leq 0,05 dan hasil dari uji R-square bernilai 0,528 atau senilai 52,8% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Budaya organisasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Agung Yuda Swara, NPM. 1405160211: Effect Of Organization Culture And Work Stress On The Perfomance Of pepper Employee PDAM Tirtanadi Medan Kota Branch. Faculty Of Economics And Business University Muhammadiyah North Sumatera.

Employee performance is a form of achievement obtained by an employee in performing tasks, the success of the organization depends on the performance of the people who play a role in the organization concerned.

This study aims to determine the purpose of this study is to determine the effect of organizational culture and work stress on employee performance at PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. The approach in this study is an associative approach and quantitative methods with a population of all employees of the Medan City Branch of PDAM Tirtanadi, using a random sampling technique where the total population is taken randomly using the Slovin formula, there are 50 samples. The data collection technique used in this study was a questionnaire. This research is presented with various arguments accompanied by testing using multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination.

The results of the study indicate that from the results of the t test there is no and insignificant influence between organizational culture and employee performance at PDAM Tirtanadi Medan Kota Branch, the value t_{hitung} is $1.559 < t_{tabel} 1.675$ with a probability of $0.126 \text{ sig} > 0.05$. There is a significant difference between work stress and employee performance at PDAM Tirtanadi Medan Kota Branch, the value t_{hitung} is $3.347 > t_{tabel} 1.675$ with a probability of $0.002 < 0.05$.

The results of the f test show a significant influence between organizational culture and work stress with employee performance at PDAM Tirtanadi Medan Kota Branch with the obtained value $f_{hitung} 28.445 \geq f_{tabel} 3.18$ with a probability of $\text{sig} 0.000 \leq 0.05$ and the result of the R-square test is 0.528 or 52.8% of the percentage value that affects the independent variables (organizational culture and work stress) on the dependent variable (employee performance) while the remaining 47.2% is influenced by other factors that are not examined in this study.

Keywords : Organizational Culture, Work Stress, and Employee Perfomance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT karena-Nya telah memberikan rahmat terhadap penyusunan skripsi ini dan selesai tepat pada waktunya. Adapun maksud dan tujuan dari perbuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi penyajian maupun penjelasannya. Hal ini karena keterbatasan kemampuan serta kadar kemampuan yang penulis miliki.

Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati, kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Selesainya skripsi ini berkat bantuan dan bimbingan beberapa pihak. Adapun hasil skripsi yang penulis lakukan diperoleh menurut informasi yang diberikan oleh PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN KOTA. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan, dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Berikut kepada yang terhormat:

1. Teristimewa untuk Alm.Ayahanda Sudarisman dan Ibunda Sumiati serta kakak dan abang saya yang tiada hentinya memberikan doa dan dukungan moril maupun material kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc, Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si Selaku ketua Program Studi Ekonomi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc, Prof. Dr, Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar,SE,M.M selaku Dosen Pembimbing saya yang telah membantu menyelesaikan dan menyempurnakan hasil skripsi ini.
9. Seluruh pegawai pada tempat penelitian di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.
10. Bapak/ibu staff pengajar dan administrasi pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada Ririn Rantika,S.Ak yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Kepada Tenno Agung,S.M yang selalu membantu memberikan masukan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

13. Kepada seluruh teman – teman kelas D Manajemen Pagi angkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terimakasih atas dukungannya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Amin Ya Rabbal' alamin.

Medan, Maret 2021

Penulis

AGUNG YUDA SWARA

NPM:1405160211

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah dan Rumusah Masalah	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB 2 LANDASAN TEORITIS	7
2.1 Uraian Teori	7
2.1.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.1.3 Penilaian Kinerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja	12
2.1.2 Budaya Organisasi	14
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organisasi....	15
2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi	16
2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi.....	16
2.1.3 Stres Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	18
2.1.3.2 Faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja.....	19
2.1.3.3 Dampak Stres Kerja	21
2.1.3.4 Indikator Stres Kerja	23
2.2 Kerangka Konseptual	24

	2.3 Hipotesis.....	27
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	29
	3.1 Pendekatan Penelitalan	29
	3.2 Defenisi Operasional	30
	3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	31
	3.4 Populasi dan Sampel	31
	3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
	3.6 Teknik Analisis Data.....	39
	3.6.1 Persamaan Regresi Berganda	39
	3.6.2 Uji Asumsi Klasik	40
	3.6.2.1 Uji Normalitas	40
	3.6.2.2 Uji Multikolinearitas.....	41
	3.6.2.3 Uji Heterokedasititas	41
	3.6.3 Pengujian Hipotesis	42
	3.6.3.1 Uji t	42
	3.6.3.2 Uji f	43
	3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)	44
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
	4.1 Deskripsi Hasil Pengumpulan Data	45
	4.1.1 Identitas Responden	45
	4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
	4.2 Analisis Data	53
	4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	53
	4.2.2 Regresi Linier Berganda	55
	4.2.3 Pengujian Hipotesis	55
	4.3 Pembahasan	62
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
	5.1 Kesimpulan	65
	5.2 Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 :Operasional variabel	30
Tabel 3.2 : Jadwal Kegiatan Penelitian	31
Tabel 3.3 : Jumlah Populasi	32
Tabel 3.4 : Sumber Data Penelitian.....	33
Tabel 3.5 :Skala Pengukuran Likert.....	34
Tabel 3.6 :Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	36
Tabel 3.7 :Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	37
Tabel 3.8 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 3.9 : Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.1 :Skala Likert.....	46
Tabel 4.2 :Jenois Kelamin.....	46
Tabel 4.3 :Usia	47
Tabel 4.4 : Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.5 : Skor Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	50
Tabel 4.6 : Skor Variabel Stres Kerja (X_2)	52
Tabel 4.7 : Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.8 : Coefficients.....	57
Tabel 4.9 : Coefficients.....	58
Tabel 4.10 : Coefficients.....	60
Tabel 4.11 : ANOVA.....	62
Tabel 4.12 : Model Summary.....	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan ...	25
Gambar 2.2 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	26
Gambar 2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar 3.1 Uji t	42
Gambar 3.2 Uji f	44
Gambar 4.1 Uji Normalitas	54
Gambar 4.2 Uji Scatterplot.....	56
Gambar 4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	59
Gambar 4.4 Pengaruh STres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60
Gambar 4.5 Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan atau badan usaha didirikan untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dinilai secara objektif. Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penelitian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja karyawan memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. Kinerja memiliki arti penting, dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi di promosikan, di kembangkan, dan di beri penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak baik kinerjanya akan di demosikan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan

bekerja, diantaranya efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif, budaya organisasi, stres kerja, pelatihan, kreatifitas, komitmen, semangat kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan Observasi awal, fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota masih banyak karyawan yang belum mengerjakan pekerjaannya tepat waktu, tidak menjalankan peraturan perusahaan dengan baik, dan masih ada karyawan yang tidak mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, banyaknya pekerjaan yang mengakibatkan stres kerja, hal tersebut membuat kinerja karyawan tidak optimal. Jika kinerja karyawan tidak optimal maka akan sulit untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula. Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya organisasi tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman.

Budaya organisasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota tentunya dipengaruhi oleh setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama yang baik antar karyawan maupun atasan dan bawahan. Namun kondisi dan situasi yang ada kurang mendukung pelaksanaan budaya organisasi dapat berjalan dengan baik. Hal itu dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan tanpa mempunyai tujuan yang jelas, sering datang terlambat dan pulang

lebih awal dari jam yang telah ditetapkan, kurang kerjasamanya karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan.

Untuk menerapkan budaya organisasi bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Apabila budaya yang diterapkan diperusahaan terlalu mengikat kebebasan karyawan, maka akan timbul ketidakpuasan kerja yang berujung pada stres kerja karyawan.

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan yang menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres dari pada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya.

Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani stres tidak selalu sama, tergantung daya tahan karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stres, yang berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidak mampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

Stres kerja yang terjadi pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota salah satunya yaitu banyaknya pekerjaan yang membuat kondisi fisik

karyawan menurun atau membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang padat sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Banyaknya pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan merupakan salah satu bentuk untuk mencapai target perusahaan. Namun, target dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan justru menimbulkan stres bagi karyawan jika dianggap terlalu membebani karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi didirikan pada tanggal 23 september 1905 dengan nama NV. Water leiding Maatschappij Ajer Bersih yang berkantor pusat di Amsterdam negeri Belanda. Dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Sumatera Utara No.11 tahun 1979 perusahaan ini resmi menggunakan nama yang sekarang (Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi) disingkat PDAM Tirtanadi yang berpusat di Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan.

PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah perusahaan milik Daerah Sumatera Utara yang bergerak pada bidang pelayanan air bersih dan bidang pengelolaan air limbah bagi masyarakat Provinsi Sumatera Utara. Dan memiliki beberapa cabang salah satunya PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota yang berlokasi Jalan Rumah Sumbu No. 13-15 Pasar Merah Barat Kecamatan Medan Kota. Dan memiliki karyawan tetap 128 Orang dari berbagai divisi.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan sesuatu yang sangat perlu dalam membuat suatu penelitian. Identifikasi masalah ini di antaranya :

1. Masih adanya karyawan yang melanggar nilai-nilai budaya organisasi yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.
2. Adanya karyawan yang mengalami stres akibat banyaknya pekerjaan.
3. Kurang optimalnya kinerja karyawan pada perusahaan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Adanya permasalahan yang ada pada perusahaan, mulai dari masalah yang sederhana hingga masalah yang rumit. Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka, penelitian membatasi luas masalah yang ada pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara mengenai Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?
- b. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan menjadi manfaat penelitian adalah :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam penelitian dan untuk meningkatkan kemampuan penulis selama perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk memecahkan permasalahan mengenai budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang berhubungan dengan penelitian ini

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai hal lain, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama. Menurut (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa “Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya”.

Menurut (Moehariono, 2015) yaitu Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah suatu bentuk perilaku karyawan yang ditimbulkan oleh setiap karyawan sebagai upaya prestasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah suatu bentuk prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja orang – orang yang berperan dalam organisasi yang bersangkutan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi demi tercapainya suatu organisasi sesuai yang di inginkan berikut pendapat menurut beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut (Sutrisno, 2014) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan

efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan,

menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih – lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai

orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

2.1.1.3 Penilaian Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing – masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1) Quality

Quality merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) Quantity

Quantity merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3) Timeliness

Timeliness merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4) Cost effectiveness

Cost effectiveness merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material)

dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) Need for supervision

Need for supervision merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) Interpersonal impact

Interpersonal impact merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan yang merupakan kunci bagi pengembangan mereka di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi, dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberi tahu karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan, dan melaksanakan perencanaan pengembangan. Peran manajer pada situasi ini adalah seperti pembina.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Indikator kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2013) unsur-unsur dinilai dari kinerja adalah:

1) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas hasil

Kuantitas hasil merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang di ukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minuman. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat , benar dan tepat.

4) Sikap

Sikap adalah sebuah konsep yang bersifat hipotetik (hypothetical construct). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bias dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau disentuh dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bisa kita lakukan adalah mendefenisikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Dengan

demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah obyek, pertama, kita perlu mencermati apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang terhadap sebuah obyek tersebut. Langkah selanjutnya, kedua, adalah menginterpretasikan maksud dari perkataan atau tindakan orang tersebut. Ketiga, memahami perilaku orang bersangkutan.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2013) mengemukakan 6 karakter dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi yaitu:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasinya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang di lakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dengan di ketahuinya indikator atau alat ukur dalam penilain kinerja karyawan, maka perusahaan akan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang ingin di capaidengan mengupayakan keenam indikator tersebut agar menjadi lebih baik.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Effendy, 2011) Budaya adalah sebuah kerangka pikir (*construct*) yang menjelaskan tentang keyakinan, perilaku, pengetahuan,

kesepakatan-kesepakatan, nilai-nilai, tujuan yang kesemuanya itu membentuk pandangan hidup (*way of life*) sekelompok orang.

Menurut (S. P. Robbins, 2014) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai – nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut (Amin, 2016) budaya organisasi (*organization culture*) adalah sekumpulan asumsi penting mengenai organisasi tersebut dan tujuan-tujuan serta prakteknya yang dianut bersama oleh semua anggota perusahaan tersebut. Hal ini adalah sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai hal-hal yang penting dan keyakinan tentang cara kerja dunia.

Dengan cara ini, satu budaya perusahaan memberikan satu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku orang dalam pekerjaan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku berorganisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Moeheriono, 2015), bahwa budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu antara lain :

- 1) Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
- 2) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
- 3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Umam, 2010) fungsi budaya organisasi yaitu :

- 1) Identitas dan menambah komitmen organisasi
- 2) Alat pengorganisasian anggota
- 3) Menguatkan nilai-nilai dalam organisasi
- 4) Mekanisme control pelaku.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, dijiwai dan di praktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Adapun indikator budaya organisasi menurut (Soedjono, 2015) yaitu:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk talking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap

inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaiman organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan.

- 2) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil di bibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang di gunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 3) Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
- 4) Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

Sedangkan menurut (Zahriah, 2014) ada beberapa indikator budaya yang dapat di ukur :

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tiadak harus di lakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai dominan

Nilai dominan adalah nilai – nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai – nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisas. Jika nilai dianggap penting,

maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan prosedur, kebijakan secara tertulis yg telah di sepakati dan wajib di patuhi dan di jalankan oleh seluruh karyawan di dalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4. Iklim organisasi

Iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan di dalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah akibat dari segala sikap, tindakan, dan situasi di lingkungan kerja yang menjadi beban bagi seseorang. Cara seseorang menyesuaikan diri juga menjadi konsekuensi atas timbulnya stres kerja. Menurut (Hasibuan, 2014) orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan

merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut (Griffin, 2014) menyatakan bahwa stress kerja yaitu sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau secara berlebihan kepadanya. Sedangkan menurut (P. . Robbins, 2014) menyatakan stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu di hadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa terganggu serta jenuh dengan beban kerja dan tuntutan kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku, keadaan fisik dan psikologi.

2.1.3.2 Faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) ada lima faktor penyebab terjadinya stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stres bagi karyawan apabila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang

tersedia bagi karyawan.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran intersender, dimana pegawai berharap dengan harapan organisasi terhadap yang tidak sesuai (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan yang apa telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan menimbulkan stres

kerjapada karyawan.

2.1.3.3 Dampak Stres Kerja

Menurut (Fauzi, 2017) membagi menjadi lima efek dari stres kerja yaitu :

1) Subyektif

Berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.

2) Perilaku

Berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsive, tertawa gugup.

3) Kognitif

Berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.

4) Fisiologis

Berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.

5) Organisasi

Berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, tersaing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Sedangkan menurut (Wahjono, 2015), akibat dari stres dapat di kelompokkan menjadi tiga kategori umum yaitu :

1) Gejala Fisilogi

Gejala ini terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologi

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Di samping itu stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa dampak stres kerja perlu adanya upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari atau mengurangi tingkat stres pada karyawan. Sehingga proses kerja pada perusahaan tidak terhambat.

2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Stress jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi,frustrasi dan sebagainya. Persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebab adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk.

Menurut (Mangkunegara, 2013) mengemukakan indikator-indikator stress kerja antara lain yaitu :

- 1) Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi akan berakibat yang buruk.
- 2) Perbedaan nilai antara pegawai dan pemimpin
Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stres kepada pekerja
- 3) Beban kerja yang dirasa terlalu berat
Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu di perhatikan.
- 4) Iklim kerja yang tidak sehat
Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan persepektif antar pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.
- 5) Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. Pemberian awaktu kerja yang berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

6) Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan kepada pekerja.

7) Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. Karna saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar akan menjadi berbahaya.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan. Jika budaya organisasi yang ada pada perusahaan diterapkan dan dipatuhi oleh karyawan maka kinerja akan meningkat, begitupun sebaliknya. Contohnya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi serta budaya organisasi buruk, maka kinerja karyawan akan menurun.

Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen, dan kompensasi. Oleh karena itu manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut (Effendy, 2011) menyatakan bahwa dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2013) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika budaya organisasi yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Gultom, 2014), (Handayani & Arianty, 2010), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020),

(Rivai, 2020), (Arianty, 2012), (Muis et al., 2018), (Saripuddin, 2017), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar: 2-1 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar lingkungan pekerjaan. Kemampuan masing-masing karyawan untuk menangani

stres tidak selalu sama, tergantung daya tahan karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka karyawan tersebut dapat mengatasi stres, yang berbeda dengan orang yang daya tahannya rendah. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Tirtayasa, 2020), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar: 2-2. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

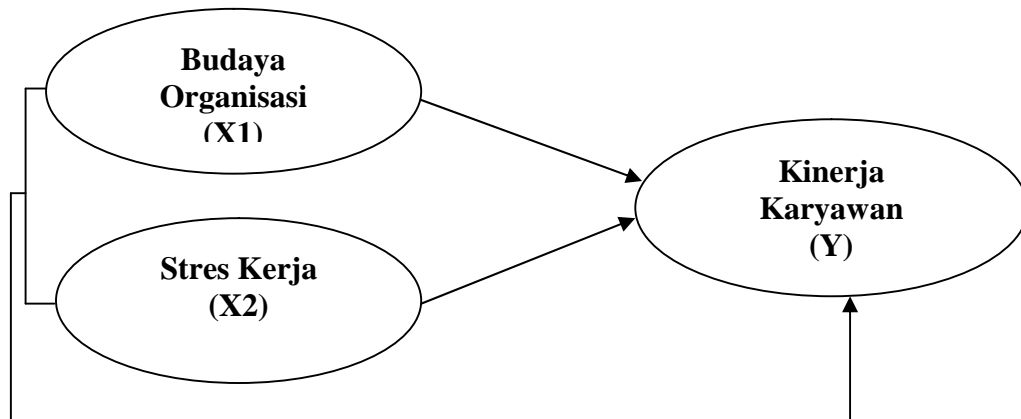
2.2.3 Hubungan Budaya organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku berorganisasi. Sedangkan stres kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa terganggu serta jenuh dengan beban kerja dan tuntutan kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku, keadaan fisik dan psikologi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amilia, 2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya” yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang artinya apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada kerangka konseptual berikut ini :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2014) hipotesis merupakan, dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Hipotesis disebut dengan sementara oleh karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.
- 2) Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi

Cabang Medan Kota.

- 3) Ada pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *assosiatif*. Menurut (Juliandi et al., 2014) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel. Pendekatan asosiatif berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

3.2 Defenisi Operasional

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Mangkunegara (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas Hasil 3. Keandalan 4. Sikap 	1,2,3 4,5 6,7 8,9,10
2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi (X ₁) sebagai variable bebas yang merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Soedjono (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko 2. berorientasi kepada hasil 3. berorientasi tim 4. Agresifitas 	1,2,3 4,5, 6,7,8 9,10
3	Stres Kerja (X2)	Stres Kerja (X ₂) sebagai variable bebas yang merupakan ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian dan karakteristik pekerja karyawan pada perusahaan, dimana meningkatnya kondisi stres dapat meningkatkan kinerja karyawan atau sebaliknya tergantung stres yang dialami rendah, sedang atau tinggi Mangkunegara (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik kerja 2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin 3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat 4. Iklim kerja yang tidak sehat 5. Waktu kerja yang mendesak 6. Otoritas kerja 7. Kualitas pengawas 	1 2,3 4,5 6 7 8 9 10

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian di lakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota yang beralamat di Jalan Rumah Sumbu No. 13-15 Pasar Merah Barat Kecamatan Medan Kota. yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Januari s/d Mei 2021.

Tabel 3-2

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■														
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■										
5	Seminar Proposal									■	■	■	■								
6	Pengumpulan data													■	■						
7	Penulisan Skripsi															■	■				
8	Bimbingan Skripsi																	■	■		
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

3.4 Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu di ketahui pengertian populasi dan sampel :

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Juliandi et al., 2014) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota yaitu sebanyak 101 karyawan.

Tabel 3-3

Jumlah Populasi

No	Unit Kerja	Populasi
1	Kepala cabang Medan Kota	1
2	Kepala Bagian Keuangan	1
3	Kepala Bagian Pemasaran	1
4	Kepala Bagian Pengawasan	1
5	Kepala Bagian Umum	1
6	Kepala Bagian Jaringan	1
7	Kepala Bagian Hublang	1
8	Asisten Keuangan 1	1
9	Asisten Pemasaran 1	1
10	Asisten Pengawas	1
11	Surpevisor	1
12	Pegawai	10
13	Asisten Hublang II	3
14	TK Honor kontrak / TRA	25
15	Pegawai pemasaran	2
16	Asisten pengawas II	3
17	Asisten gudang II	1
18	TK honor kontrak	1
19	Pegawai dan PM Hublang	13
20	TK honor kontrak pemasaran	2
21	Pegawai umum/personalia	2
22	TK honor kontrak Hublang	13
23	Pegawai umum / gudang	2
24	TK honor kontrak umum	3
25	Satpam	9
	Jumlah	101

Sumber : Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota

3.4.2 Sampel penelitian

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang krakteristiknya

dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus slovin pada Umar dalam (Juliandi et al., 2014).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. Misalnya 10% atau 0,10

Maka sampel akan dicari dengan menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{101}{1 + 101 \times 0,10^2} = 50$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan.

Tabel 3-4
Sumber Data Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi
1	Kepala cabang Medan Kota	1/101x50=0
2	Kepala Bagian Keuangan	1/101x50=0
3	Kepala Bagian Pemasaran	1/101x50=0
4	Kepala Bagian Pengawasan	1/101x50=0
5	Kepala Bagian Umum	1/101x50=0
6	Kepala Bagian Jaringan	1/101x50=0
7	Kepala Bagian Hublang	1/101x50=0
8	Asisten Keuangan 1	1/101x50=0
9	Asisten Pemasaran 1	1/101x50=0
10	Asisten Pengawas	1/101x50=0
11	Surpevisor	1/101x50=0
12	Pegawai	10/101x50=6
13	Asisten Hublang II	3/101x50=2
14	TK Honor kontrak / TRA	25/101x50=13
15	Pegawai pemasaran	2/101x50=1

16	Asisten pengawas II	3/101x50=2
17	Asisten gudang II	1/101x50=0
18	TK honor kontrak	1/101x50=0
19	Pegawai dan PM Hublang	13/101x50=8
20	TK honor kontrak pemasaran	2/101x50=1
21	Pegawai umum/personalia	2/101x50=1
22	TK honor kontrak Hublang	13/101x50=8
23	Pegawai umum / gudang	2/101x50=1
24	TK honor kontrak umum	3/101x50=2
25	Satpam	9/101x50=5
	Jumlah	50

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Wawancara (*interview*)

Melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.

3.5.2 Quesioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

Tabel 3-5

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas

3.5.2.1 Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal.248)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

a) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung <

nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05)

b) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang

dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

1) Tabel Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel uji validitas Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3-6

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Pernyataan	Nilai Koreksi	Probabilitas	Keterangan
1	0,670	0,000<0,05	Valid
2	0,659	0,000<0,05	Valid
3	0,734	0,000<0,05	Valid
4	0,773	0,000<0,05	Valid
5	0,521	0,000<0,05	Valid
6	0,704	0,000<0,05	Valid
7	0,686	0,000<0,05	Valid
8	0,592	0,000<0,05	Valid
9	0,619	0,000<0,05	Valid
10	0,479	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

2) Tabel Uji Validitas Stres Kerja

Tabel uji validitas stress kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3-7

Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item Pernyataan	Nilai Koreksi	Probabilitas	Keterangan
1	0,591	0,000 < 0,05	Valid
2	0,612	0,000 < 0,05	Valid
3	0,639	0,000 < 0,05	Valid
4	0,572	0,000 < 0,05	Valid
5	0,439	0,000 < 0,05	Valid
6	0,514	0,000 < 0,05	Valid
7	0,395	0,000 < 0,05	Valid
8	0,426	0,000 < 0,05	Valid
9	0,554	0,000 < 0,05	Valid
10	0,623	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

3) Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel uji validitas kinerja karyawan dapat dinilai pada tabel berikut ini:

Tabel 3-8

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Nilai Koreksi	Probabilitas	Keterangan
1	0,578	0,000<0,05	Valid
2	0,578	0,000<0,05	Valid
3	0,579	0,000<0,05	Valid
4	0,675	0,000<0,05	Valid
5	0,635	0,000<0,05	Valid
6	0,482	0,000<0,05	Valid
7	0,715	0,000<0,05	Valid
8	0,564	0,000<0,05	Valid
9	0,528	0,000<0,05	Valid
10	0,521	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari semua butir pernyataan masing – masing variable (Budaya Organisasi, stress kerja, kinerja karyawan) ternyata menunjukkan status valid. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,6 hasilnya seperti ditunjukkan dalam uji realibilitas berikut ini:

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisien alpha* (α) dari *Crobbach* menurut Juliandi, dkk (2015, hal 82) dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Realibilitas Instrumen
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir
- $\sigma 1^2$ = Varians Total

Dengan kriteria:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 3-9**Uji Reliabilitas**

Instrument	Nilai Realibilitas	Status
Budaya Organisasi (X1)	0,845 > 0,6	Reliable
Stress Kerja (X2)	0,727 > 0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,787 > 0,6	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian padapenelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki reabilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

3.6.1 Persamaan Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

(Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Stres Kerja

e = Error

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan untuk pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau

grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance*. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance InflasiFactor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance < 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedassitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sugiyono (2010, hal. 212)

Dimana :

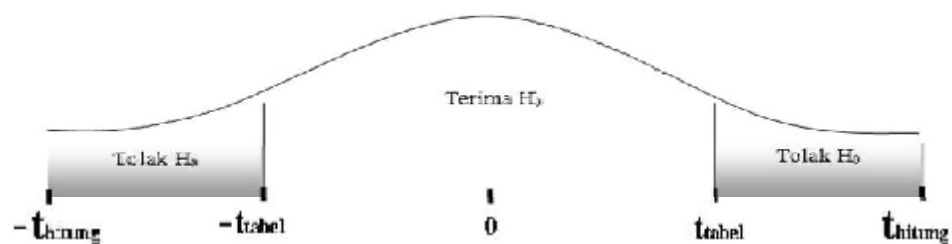
t = nilai t hitung

r_{xy} = korelasi variabel X dan Y yang ditemukan

n = jumlah sampel

Gambar 3-1

Uji t



Keterangan :

- 1) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

2) Bila hitung $t > t$ tabel, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2014, hal. 96)

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

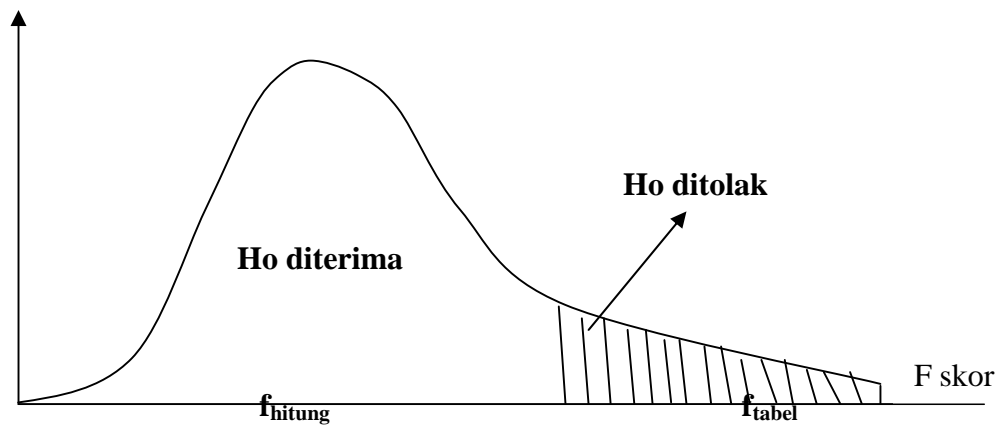
Hipotesisnya :

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan bstres kerja terhadap kinerja karyawan
- 2) H_1 : Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan bstres kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan atau [Sig \leq 0,05]
- 2) Terima H_0 jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan atau [Sig $>$ 0,05]

Gambar 3-2
Uji F



3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Sugiyono (2014, hal. 122)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X_1) adalah budaya organisasi didalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel (X_2) adalah stres kerja, terdapat 10 butir pernyataan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya juga terdapat 10 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 50 orang karyawan PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN KOTA sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 4-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel Budaya Organisasi (X_1), Stres Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y).

4.1.1 Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Kota Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu, jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4-2
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	30	60.0	60.0	60.0
	Wanita	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase untuk jumlah responden para pekerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dimana yang jenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang (60%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 orang (40%).

4.1.1.2 Usia

Tabel 4-3

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	6	12.0	12.0	12.0
	20-25 tahun	27	54.0	54.0	66.0
	> 25 tahun	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota dimana yang berusia dibawah 20 tahun berjumlah 6 orang (12%), lalu yang berusia diantara 20 sampai 25 tahun berjumlah 27 orang (54%), dan yang berusia diatas 25 tahun berjumlah 17 orang (34%).

4.1.1.3 Pendidikan

Tabel 4-4
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	5	10.0	10.0	10.0
diploma	12	24.0	24.0	34.0
S-1	31	62.0	62.0	96.0
S-2	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas bisa dilihat hasil presentase dari pendidikan responden di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota dimana yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 5 orang (10%), yang berpendidikan D-3 berjumlah 12 orang (24%), lalu yang berpendidikan S-1 berjumlah 31orang (62%), dan yang berpendidikan S-2 berjumlah 2 orang (4%).

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

**4.1.2.1 Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada
Variabel Budaya Organisasi (X₁)**

**Tabel 4-5
Skor Variabel Budaya Organisasi (X₁)**

NO. ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	30%	12	24%	20	40%	3	6%	0	0%	50	100%
2	22	44%	6	12%	20	40%	2	4%	0	0%	50	100%
3	20	40%	6	12%	20	40%	4	8%	0	0%	50	100%
4	22	44%	8	16%	15	30%	5	10%	0	0%	50	100%
5	20	40%	9	18%	19	38%	2	4%	0	0%	50	100%
6	22	44%	8	16%	17	34%	3	6%	0	0%	50	100%
7	17	34%	11	22%	15	30%	7	14%	0	0%	50	100%
8	25	50%	10	20%	13	26%	2	4%	0	0%	50	100%
9	18	36%	13	26%	16	32%	3	6%	0	0%	50	100%
10	19	38%	9	18%	20	40%	2	4%		0%	50	100%

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju dan kurang setuju 30% yaitu sejumlah 15 orang.
2. Jawaban responden tentang saya berani menanggung resiko bila terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 44% yaitu sejumlah 22 orang.
3. Jawaban responden tentang saya berani mengambil resiko untuk hal yang menurut saya baik untuk perusahaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 40% yaitu sejumlah 20 orang.

4. Jawaban responden tentang saya terus mengembangkan kemampuan untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 44% yaitu sejumlah 22 orang.
5. Jawaban responden tentang setiap kepala bagian selalu mengawasi setiap pekerjaan agar hasilnya memuaskan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 40% yaitu sejumlah 20 orang.
6. Jawaban responden tentang karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 44% yaitu sejumlah 22 orang.
7. Jawaban responden tentang saya lebih senang bekerjasama atau tim dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 34% yaitu sejumlah 17 orang.
8. Jawaban responden tentang loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 50% yaitu sejumlah 25 orang.
9. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya dan selalu berusaha memberikan kritik dan saran, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 36% yaitu sejumlah 18 orang.
10. Jawaban responden tentang saya mampu mengedepankan visi, misi dan tujuan perusahaan daripada kepentingan pribadi dan golongan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 38% yaitu sejumlah 19 orang.

4.1.2.2 Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Stres Kerja (X_2)

Tabel 4-6
Skor Variabel Stres Kerja (X_2)

NO. ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	12%	26	52%	16	32%	2	4%	0	0%	50	100%
2	13	26%	20	40%	15	30%	2	4%	0	0%	50	100%
3	11	22%	22	44%	13	26%	4	8%	0	0%	50	100%
4	13	26%	26	52%	7	14%	4	8%	0	0%	50	100%
5	10	20%	26	52%	12	24%	2	4%	0	0%	50	100%
6	10	20%	25	50%	13	26%	2	4%	0	0%	50	100%
7	8	16%	24	48%	14	28%	4	8%	0	0%	50	100%
8	11	22%	27	54%	10	20%	2	4%	0	0%	50	100%
9	13	26%	23	46%	11	22%	3	6%	0	0%	50	100%
10	15	30%	18	36%	15	30%	2	4%		0%	50	100%

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mudah merasa letih jika melakukan pekerjaan yang terlalu banyak, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 52% yaitu sejumlah 26 orang.
2. Jawaban responden tentang saya mudah cemas jika pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 40% yaitu sejumlah 20 orang.
3. Jawaban responden tentang saya khawatir jika pekerjaan yang saya lakukan terjadi kesalahan karena desakan waktu, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 44% yaitu sejumlah 22 orang.

4. Jawaban responden tentang hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 52% yaitu sejumlah 26 orang.
5. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memperhatikan karyawannya di setiap pekerjaan yang dilakukan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 52% yaitu sejumlah 26 orang.
6. Jawaban responden tentang saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga saya merasa nyaman dalam suasana kerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 48,6% yaitu sejumlah 36 orang.
7. Jawaban responden tentang saya selalu berkonsultasi terlebih dahulu dengan pimpinan terkait pekerjaan yang akan saya kerjakan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 51,4% yaitu sejumlah 38 orang.
8. Jawaban responden tentang karena terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan maka saya sering stres, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 48% yaitu sejumlah 24 orang.
9. Jawaban responden tentang saya mudah marah terhadap rekan kerja saya, jika ada masalah dalam pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 46% yaitu sejumlah 23 orang.
10. Jawaban responden tentang saya sering tidak menguasai tugas yang baru saya terima, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 36% yaitu sejumlah 18 orang.

**4.1.2.3 Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada
Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4-7
Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

NO. ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	32%	25	50%	7	14%	2	4%	0	0%	50	100%
2	22	44%	16	32%	10	20%	2	4%	0	0%	50	100%
3	20	40%	15	30%	12	24%	3	6%	0	0%	50	100%
4	27	54%	11	22%	9	18%	3	6%	0	0%	50	100%
5	19	38%	17	34%	12	24%	2	4%	0	0%	50	100%
6	22	44%	21	42%	7	14%	0	0%	0	0%	50	100%
7	18	36%	16	32%	10	20%	6	12%	0	0%	50	100%
8	18	36%	26	52%	6	12%	0	0%	0	0%	50	100%
9	13	26%	19	38%	15	30%	3	6%	0	0%	50	100%
10	19	38%	9	18%	20	40%	2	4%		0%	50	100%

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 50% yaitu sejumlah 25 orang.
2. Jawaban responden tentang skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 44% yaitu sejumlah 22 orang.
3. Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan cekatan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 40% yaitu sejumlah 20 orang.

4. Jawaban responden tentang perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 54% yaitu sejumlah 27 orang.
5. Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 34% yaitu sejumlah 19 orang.
6. Jawaban responden tentang saya patuh terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 44% yaitu sejumlah 22 orang.
7. Jawaban responden tentang saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 36% yaitu sejumlah 18 orang.
8. Jawaban responden tentang saya memiliki sikap dan tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 52% yaitu sejumlah 26 orang.
9. Jawaban responden tentang saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru yang di ambil perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 38% yaitu sejumlah 19 orang.
10. Jawaban responden tentang saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 38% yaitu sejumlah 19 orang.

4.2 Analisis Data

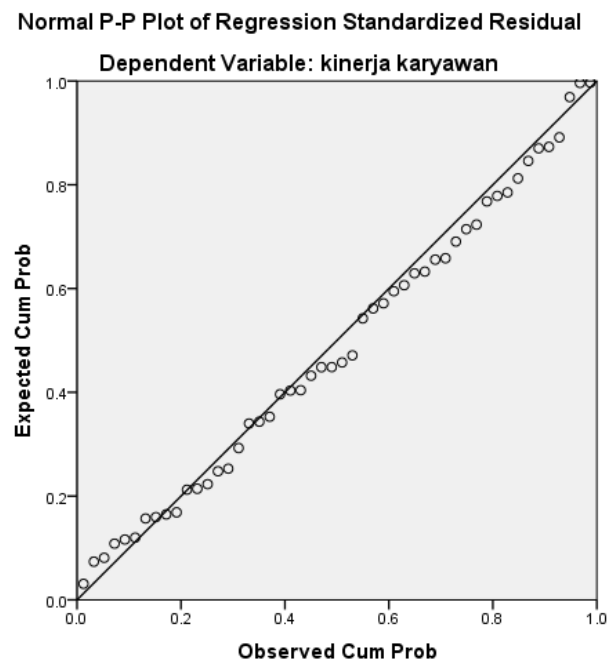
Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi

data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

4.2.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4-1
Uji Normalitas

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance*. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

Tabel 4-8 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,308	4,492		
	Budaya Organisasi	,195	,125	,384	2,607
	Stres Kerja	,618	,185	,384	2,607

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

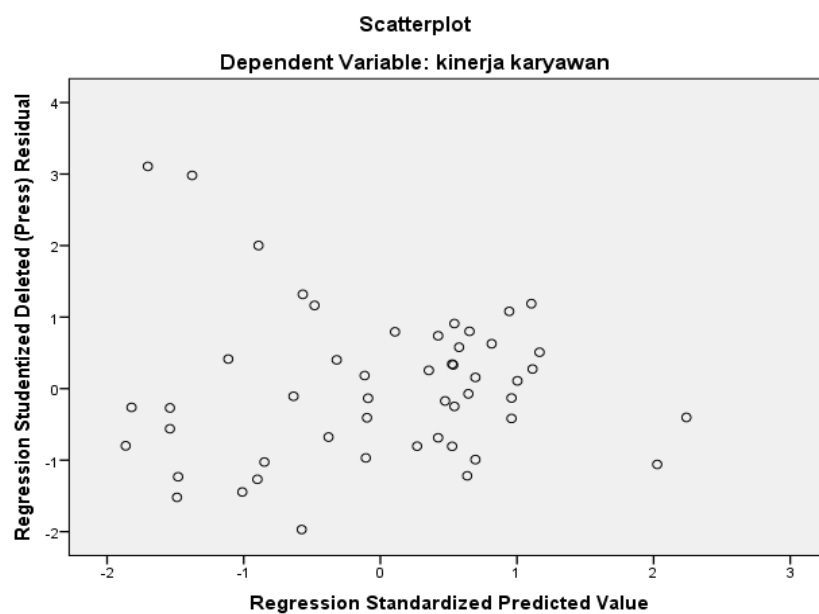
Jika dilihat pada tabel IV-8 diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai *tolerance* lebih kecil dari 1 yaitu $0,384 < 1$ atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $2,607 < 10$.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedassitas
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar 4-2 Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda :

Tabel 4-9 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
¹ (Constant)	9,308	4,492		2,072	,044
Budaya Organisasi	,195	,125	,247	1,559	,126
Stres Kerja	,618	,185	,530	3,347	,002

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV-9 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,308 + 0,195X_1 + 0,618X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Budaya Organisasi dan Stres Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,308 menunjukkan variabel independent yaitu budaya organisasi dan stres kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstanta akan tetap senilai 9,308%
- 2) Nilai Koefisien regresi budaya organisasi adalah sebesar 0,195 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan senilai 1,95 %.
- 3) Nilai Koefisien regresi stres kerja adalah sebesar 0,618 menunjukkan

bahwa jika stres kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta stres kerja terhadap kinerja karyawan senilai 6,18 %.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22.00.

4.2.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data IBM SPSS 22 dapat dilihat pada tabel IV-10 sebagai berikut:

Tabel 4-10 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,308	4,492		2,072	,044
Budaya Organisasi	,195	,125	,247	1,559	,126
Stres Kerja	,618	,185	,530	3,347	,002

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

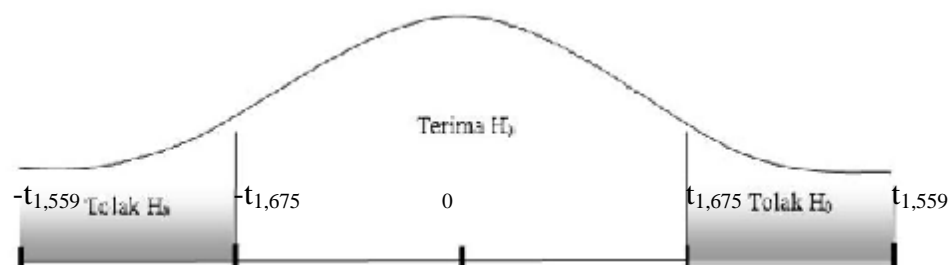
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

4.2.3.1.1 Pengaruh Budaya organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu budaya organisasi memiliki signifikan sebesar 0,126 yang lebih besar dari 0,05, artinya

bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.

Dari tabel IV-10 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} $1,559 < t_{tabel}$ $1,675$ dengan probabilitas sig $0,126$ lebih besar dari $= 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.

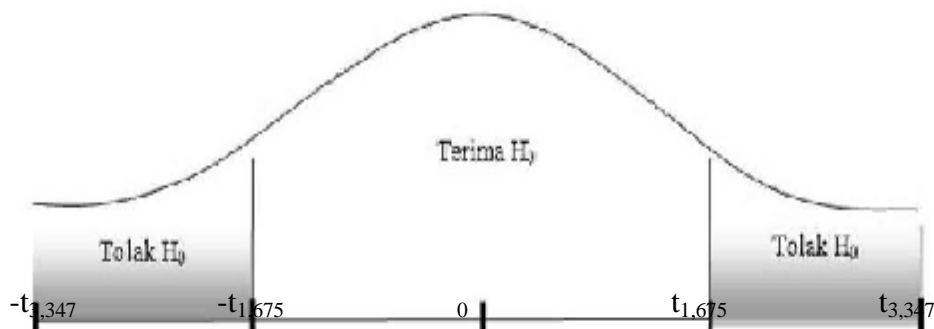


Gambar 4-3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

4.2.3.1.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Pada tabel IV-10 dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu stres kerja memiliki signifikan sebesar $0,002$ yang lebih kecil dari $0,05$, artinya bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Dari tabel IV-10 pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} $3,347 > t_{tabel}$ $1,675$ dengan probabilitas sig $0,002$ lebih kecil dari $= 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PDAM Cabang Medan Kota.



Gambar 4-4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

4.2.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama–sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4-11 ANOVA^a

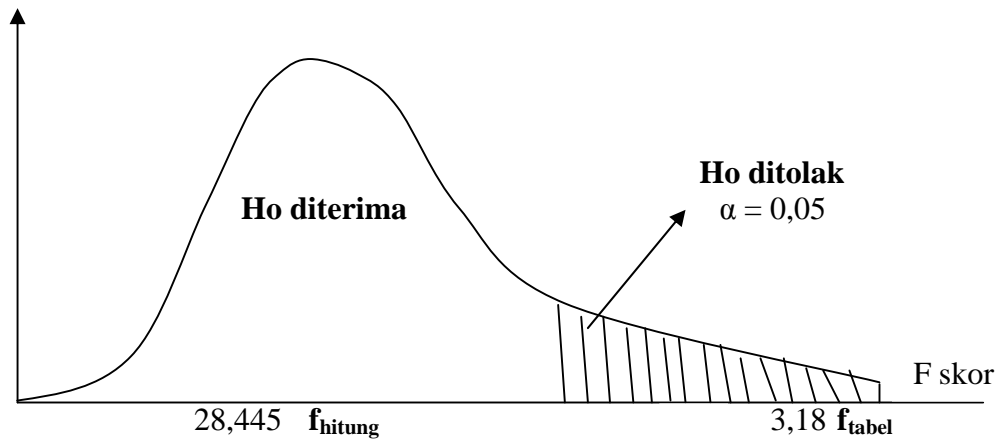
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	711.881	2	355.940	28.445	.000 ^b
	Residual	588.119	47	12.513		
	Total	1300.000	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), stres kerja, Budaya organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Dari tabel diatas terdapat pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 28,445 \geq f_{tabel} 3,18$ dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4-5 Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

4.2.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independent dan dependent. Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4-12 Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.528	3.53740

a. Predictors: (Constant), stres kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100 \% \\
 &= (0,740)^2 \times 100 \% \\
 &= 52,8\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,528 atau senilai 52,8% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Budaya organisasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, komunikasi, pelatihan, disiplin kerja, dan lain sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (budaya organisasi dan stres kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan Kota, dan penjelasnya lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian terdapat pengaruh variabel X1 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yaitu $t\text{-hitung} = 1,559 < t\text{-tabel} = 1,675$ yang artinya tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,126 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0126 $> \alpha$ 0,05, sehingga H0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.

Budaya Organisasi merupakan sekumpulan asumsi penting mengenai organisasi tersebut dan tujuan-tujuan serta prakteknya yang dianut bersama oleh semua anggota dalam suatu perusahaan. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, untuk itu perlu adanya perbaikan sistem manajemen, kemudian perlunya dilakukan pelatihan dimana karyawan bisa mengedepankan visi, misi, dan tujuan perusahaan, serta perlunya mengadakan acara atau rekreasi bersama agar hubungan antar karyawan terjalin baik sehingga bisa menguatkan kerjasama antar karyawan.

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian terdapat pengaruh variabel X2 (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,347 > t\text{-tabel} = 1,675$ yang artinya terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,002 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,002 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Beban kerja berlebihan akan

membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan hendaknya meminimalisir stres kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat .

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini Budaya Organisasi dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat dari nilai f -hitung = dari t -tabel yaitu f -hitung = 28,445 > f -tabel = 3,18 yang artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan stres kerja dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. Kemudian juga bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,528 atau senilai 52,8% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (Budaya organisasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam perusahaan jika semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, untuk itu perlu adanya perbaikan sistem manajemen, kemudian perlunya dilakukan pelatihan dimana karyawan bisa mengedepankan visi, misi, dan tujuan perusahaan, serta perlunya mengadakan acara atau rekreasi bersama agar hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, sehingga bisa menguatkan kerjasama antar karyawan. Begitupun dengan stres kerja, jika tuntutan kerja, beban kerja, serta waktu yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan kinerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan begitupun sebaliknya.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota dengan nilai $t_{hitung} 1,559 < t_{tabel} 1,675$
2. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota dengan nilai $t_{hitung} 3,347 > t_{tabel} 1,675$.
3. Dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Cabang Medan Kota dengan nilai $f_{hitung} 28,445 > f_{tabel} 3,18$.

5.2 Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan harus lebih sering mengarahkan dan mengawasi karyawannya untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan, sehingga nilai-nilai budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan diterapkan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Adanya karyawan yang mengalami stres akibat banyaknya pekerjaan. Maka dari itu, perlunya mengadakan acara atau rekreasi untuk karyawan sehingga karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut tidak begitu merasakan kejenuhan akibat banyaknya tuntutan pekerjaan.

3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih menekankan rasa tanggungjawab para karyawan terhadap tugas yang diberikan, sehingga kinerja karyawan meningkat dan lebih optimal.
4. Bagi penelitian selanjutnya, untuk dapat menambah variabel independen lainnya seperti motivasi, komunikasi, pelatihan, disiplin kerja , dan lain sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat dihasilkan untuk penelitian pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amilia, S. P. N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 1–10.
- Amin, W. T. (2016). *Customer Relationship Management, Konsep dan Kasus*. Harvarindo.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organinsasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmian Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*. Rosda Karya.
- Fauzi, H. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 1–12.
- Griffin. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Hasibuan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.

- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.
- Moehersono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 213–223.
- Robbins, P. . (2014). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran*. Erlangga.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hidayana*. Prehallindo.
- Sari, E. V. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta*. Andi.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Soedjono. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kwirausahaan*, 7(1), 34–47.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 295–307.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wahjono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Zahriah, U. W. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan PT. PLN (persero) distribusi Jawa Timur area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1–7.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Agung Yuda Swara
NPM : 1405160211
Tempat/Tanggal Lahir : MEDAN, 02-April-1995
Alamat Rumah : Jln. Jermal 12 No .92 Medan
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Anak ke : 3 (Tiga)
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Email : agungyudaswara1995@gmail.com

NAMA ORANG TUA

Nama Ayah : Alm. Sudarisman
Nama Ibu : Sumiati
Alamat : Jln. Jermal 12 No .92 Medan

PENDIDIKAN FORMAL

1. Tahun 2001-2007 : SD Negeri 064978 Medan
2. Tahun 2007-2010 : SMP Negeri 23 Medan
3. Tahun 2011-2014 : SMA Swasta UISU Medan
4. Tahun 2014-2021 : Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)

Medan, Mei 2021

AGUNG YUDA SWARA

SURAT PENGANTAR ANGKET

Hal : Permohonan menjadi responden penelitian

Lampiran : 1 (satu) set kuisisioner

Medan,..... 2021

**Kepada Yth,
Karyawan/Karyawati Responden
Di PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN KOTA**

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AGUNG YUDA SWARA

NPM : 1405160211

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN KOTA”**.

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisisioner ini yang semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan skripsi saya. Atas partisipasi bapak/ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisisioner ini saya mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya

AGUNG YUDA SWARA

KUISIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Karyawan/Karyawati diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Karyawan/Karyawati bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berilah tanda checklist (ü) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban.

*No. Responden : ————— (*kosongkan)

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia : < 20 tahun 20-25 tahun > 25 tahun

Pendidikan terakhir : SMP SMA Diploma
 S-1 S-2

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

BUDAYA ORGANISASI (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
2	Saya berani menanggung resiko bila terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
3	Saya berani mengambil resiko untuk hal yang menurut saya baik untuk perusahaan					
4	Saya terus mengembangkan kemampuan untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Setiap kepala bagian selalu mengawasi setiap pekerjaan agar hasilnya memuaskan					
6	Saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya lebih senang bekerjasama atau tim dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi					
9	Selalu bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya dan selalu berusaha memberikan kritik dan saran					
10	Saya mampu mengedepankan visi, misi dan tujuan perusahaan daripada kepentingan pribadi dan golongan					

STRES KERJA (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mudah merasa letih jika melakukan pekerjaan yang terlalu banyak.					
2	Saya mudah cemas jika pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya.					
3	Saya khawatir jika pekerjaan yang saya lakukan terjadi kesalahan karena desakan waktu.					
4	Hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik					
5	Pimpinan selalu memperhatikan karyawannya di setiap pekerjaan yang dilakukan					
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga saya merasa nyaman dalam suasana kerja					
7	Saya selalu berkonsultasi terlebih dahulu dengan pimpinan terkait pekerjaan yang akan saya kerjakan					
8	Karena terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan maka saya sering stres					
9	Saya mudah marah terhadap rekan kerja saya, jika ada masalah dalam pekerjaan					
10	Saya sering tidak menguasai tugas yang baru saya terima					

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan cekatan					
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
5	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
6	Saya patuh terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
7	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja					
8	Saya memiliki sikap dan tanggung jawab selama melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
9	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru yang di ambil perusahaan					
10	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					

DATA RESPONDEN

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan
1	1	1	2
2	2	2	3
3	2	2	3
4	1	1	4
5	2	2	4
6	1	2	4
7	1	2	4
8	1	2	4
9	1	3	4
10	2	3	2
11	2	2	2
12	1	2	3
13	1	2	4
14	1	3	5
15	1	1	4
16	2	3	4
17	1	2	4
18	2	1	4
19	1	2	4
20	2	2	4
21	1	3	5
22	1	3	4
23	2	3	4
24	2	3	3
25	2	3	4
26	1	2	4
27	1	2	4
28	1	2	4
29	1	3	3
30	1	3	4
31	2	2	4
32	2	2	4
33	1	2	3
34	2	2	4
35	1	3	3
36	2	3	4
37	1	3	3
38	1	2	4
39	1	2	4

40	2	2	4
41	1	2	3
42	2	2	2
43	1	2	2
44	1	1	3
45	2	1	4
46	1	3	4
47	1	2	3
48	2	2	4
49	2	3	4

BUDAYA ORGANISASI

4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	45
5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	42
5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	2	5	2	5	2	3	3	31
3	5	5	2	5	5	2	2	3	2	34
3	3	3	3	5	3	5	3	5	5	38
4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	39
3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	34
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	43
3	3	3	4	3	3	5	5	4	5	38
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	33
4	5	5	4	3	5	3	3	4	5	41
4	3	3	5	3	3	3	5	5	5	39
4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	44
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	2	3	2	5	2	2	5	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
2	3	2	2	5	2	2	5	2	5	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	2	3	3	3	2	3	2	5	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2	4	2	4	2	4	2	5	5	3	33
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48

3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	5	3	3	4	3	5	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	44
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
5	2	5	2	3	5	5	5	5	2	39
3	5	4	5	3	5	2	5	3	5	40
5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	38
4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	44
5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
4	3	5	3	5	5	3	5	4	3	40

STRES KERJA

3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	40
3	3	5	3	5	4	5	5	4	4	41
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	34
3	3	3	2	4	2	5	3	4	3	32
3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	29
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	35
4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	42
4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	42
4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	41
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40
4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	41
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	38
4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40
3	4	5	4	3	4	5	2	4	4	38
4	5	2	5	2	5	2	4	2	5	36
3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	40
2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	32
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
2	5	2	3	5	3	2	4	2	5	33
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
5	3	2	4	2	4	3	4	5	3	35
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
4	3	3	5	3	3	4	3	5	3	36

4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	43
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
5	2	5	2	3	5	4	5	5	2	38
3	5	4	5	3	5	2	5	3	5	40
5	3	3	4	3	5	3	3	5	3	37
4	5	3	5	5	3	5	4	4	5	43
4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	37
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36

4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	2	5	2	3	4	5	4	5	2	37
3	5	4	5	3	4	2	5	3	5	39
5	5	3	5	3	5	3	4	5	3	41
4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	44
5	3	5	5	3	5	3	4	5	3	41
4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	37

DATA RESPONDEN Frequencies

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	30	60.0	60.0	60.0
	wanita	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	6	12.0	12.0	12.0
	20-25 tahun	27	54.0	54.0	66.0
	> 25 tahun	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	10.0	10.0	10.0
	diploma	12	24.0	24.0	34.0
	S-1	31	62.0	62.0	96.0
	S-2	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**DATA UJI VALIDITAS
VARIABEL BUDAYA ORGANISASI**

Correlations

	ITE M 1	ITE M 2	ITE M 3	ITE M 4	ITE M 5	ITE M 6	ITE M 7	ITE M 8	ITE M 9	ITE M 10	TOT AL
ITE M 1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 .436* .002 50	.436* .002 50	.592* .000 50	.523* .000 50	.139 .336 50	.520* .000 50	.403* .004 50	.263 .065 50	.379* .007 50	.064 .660 50	.670* .000 50
ITE M 2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.436* .002 50	1 .472* .001 50	.472* .001 50	.542* .000 50	.328* .020 50	.515* .000 50	.309* .029 50	.282* .047 50	.059 .682 50	.286* .044 50	.659* .000 50
ITE M 3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.592* .000 50	.472* .001 50	1 .350* .013 50	.350* .013 50	.425* .002 50	.622* .000 50	.502* .000 50	.248 .082 50	.427* .002 50	.063 .662 50	.734* .000 50
ITE M 4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.523* .000 50	.542* .000 50	.350* .013 50	1 .113 .435 50	.113 .435 50	.575* .000 50	.391* .005 50	.466* .001 50	.525* .000 50	.481* .000 50	.773* .000 50
ITE M 5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.139 .336 50	.328* .020 50	.425* .002 50	.113 .435 50	1 .183 .203 50	.183 .203 50	.566* .000 50	.273 .055 50	.146 .311 50	.186 .195 50	.521* .000 50
ITE M 6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.520* .000 50	.515* .000 50	.622* .000 50	.575* .000 50	.183 .203 50	1 .236 .098 50	.236 .098 50	.359* .010 50	.371* .008 50	.142 .326 50	.704* .000 50
ITE M 7 Pearson Correlation	.403* .309* 50	.309* .309* 50	.502* .309* 50	.391* .309* 50	.566* .309* 50	.236 .309* 50	1 .275 50	.275 .275 50	.490* .210 50	.210 .210 50	.686* .000 50

	Sig. (2-tailed)	.004	.029	.000	.005	.000	.098		.053	.000	.144	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ITE M 8	Pearson Correlation	.263	.282*	.248	.466*	.273	.359*	.275	1	.302*	.390*	.592*
	Sig. (2-tailed)	.065	.047	.082	.001	.055	.010	.053		.033	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ITE M 9	Pearson Correlation	.379*	.059	.427*	.525*	.146	.371*	.490*	.302*	1	.295*	.619*
	Sig. (2-tailed)	.007	.682	.002	.000	.311	.008	.000	.033		.037	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ITE M 10	Pearson Correlation	.064	.286*	.063	.481*	.186	.142	.210	.390*	.295*	1	.479*
	Sig. (2-tailed)	.660	.044	.662	.000	.195	.326	.144	.005	.037		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.670*	.659*	.734*	.773*	.521*	.704*	.686*	.592*	.619*	.479*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	.000	.920	.003	.184	.918	.042	.008	.870		.952	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ITEM 10	Pearson Correlation	.092	.810**	.137	.431**	.437**	.102	-.003	.296*	-.009	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.526	.000	.341	.002	.002	.480	.982	.037	.952		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.591**	.612**	.639**	.572**	.439**	.514**	.395**	.426**	.554**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	.002	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ITEM 9	Pearson Correlation	.431**	.007	.299*	.357*	.167	.208	.276	.032	1	.264	.528**
	Sig. (2-tailed)	.002	.960	.035	.011	.246	.148	.052	.824		.064	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ITEM 10	Pearson Correlation	-.119	.561**	-.062	.354*	.384**	.044	.216	.294*	.264	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.409	.000	.669	.012	.006	.759	.131	.039	.064		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.578**	.578**	.579**	.675**	.635**	.482**	.715**	.564**	.528**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

DATA UJI REALIBILITAS

Variable budaya organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	35.4000	34.980	.577	.827
ITEM 2	35.2200	34.747	.557	.829
ITEM 3	35.3400	33.413	.644	.821
ITEM 4	35.2400	32.717	.692	.815
ITEM 5	35.2400	36.717	.399	.843
ITEM 6	35.2000	34.082	.611	.824
ITEM 7	35.4200	33.922	.581	.827
ITEM 8	35.0200	35.938	.484	.836
ITEM 9	35.2600	35.543	.514	.833
ITEM 10	35.2800	37.267	.351	.847

Variable stres kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	34.8800	16.271	.467	.695
ITEM 2	34.7200	15.675	.470	.692
ITEM 3	34.8000	15.347	.497	.687
ITEM 4	34.6400	15.949	.419	.700
ITEM 5	34.7200	17.144	.283	.721
ITEM 6	34.7400	16.604	.366	.709
ITEM 7	34.8800	17.332	.219	.732
ITEM 8	34.6600	17.249	.269	.723
ITEM 9	34.6800	16.100	.398	.704
ITEM 10	34.6800	15.487	.477	.690

Variable kinerja karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

DATA FREKUENSI
VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

ITEM 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	kurang setuju	20	40.0	40.0	46.0
	setuju	12	24.0	24.0	70.0
	sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	kurang setuju	20	40.0	40.0	44.0
	setuju	6	12.0	12.0	56.0
	sangat setuju	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	kurang setuju	20	40.0	40.0	48.0
	setuju	6	12.0	12.0	60.0
	sangat setuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
	kurang setuju	15	30.0	30.0	40.0
	setuju	8	16.0	16.0	56.0
	sangat setuju	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	kurang setuju	19	38.0	38.0	42.0
	setuju	9	18.0	18.0	60.0
	sangat setuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	kurang setuju	17	34.0	34.0	40.0
	setuju	8	16.0	16.0	56.0
	sangat setuju	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	7	14.0	14.0	14.0
	kurang setuju	15	30.0	30.0	44.0
	setuju	11	22.0	22.0	66.0
	sangat setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	kurang setuju	13	26.0	26.0	30.0
	setuju	10	20.0	20.0	50.0
	sangat setuju	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	kurang setuju	16	32.0	32.0	38.0
	setuju	13	26.0	26.0	64.0
	sangat setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	kurang setuju	20	40.0	40.0	44.0
	setuju	9	18.0	18.0	62.0
	sangat setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**DATA FREKUENSI
VARIABEL STRES KERJA**

ITEM 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	kurang setuju	16	32.0	32.0	36.0
	setuju	26	52.0	52.0	88.0
	sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	kurang setuju	15	30.0	30.0	34.0
	setuju	20	40.0	40.0	74.0
	sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	kurang setuju	13	26.0	26.0	34.0
	setuju	22	44.0	44.0	78.0
	sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	kurang setuju	7	14.0	14.0	22.0
	setuju	26	52.0	52.0	74.0
	sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	kurang setuju	12	24.0	24.0	28.0
	setuju	26	52.0	52.0	80.0
	sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	kurang setuju	13	26.0	26.0	30.0
	setuju	25	50.0	50.0	80.0
	sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	kurang setuju	14	28.0	28.0	36.0
	setuju	24	48.0	48.0	84.0
	sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
kurang setuju	10	20.0	20.0	24.0
setuju	27	54.0	54.0	78.0
sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

ITEM 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
kurang setuju	11	22.0	22.0	28.0
setuju	23	46.0	46.0	74.0
sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

ITEM 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
kurang setuju	15	30.0	30.0	34.0
setuju	18	36.0	36.0	70.0
sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**DATA FREKUENSI
VARIABEL KINERJA KARYAWAN**

ITEM 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	kurang setuju	7	14.0	14.0	18.0
	setuju	25	50.0	50.0	68.0
	sangat setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	kurang setuju	10	20.0	20.0	24.0
	setuju	16	32.0	32.0	56.0
	sangat setuju	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	kurang setuju	12	24.0	24.0	30.0
	setuju	15	30.0	30.0	60.0
	sangat setuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	kurang setuju	9	18.0	18.0	24.0
	setuju	11	22.0	22.0	46.0
	sangat setuju	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	kurang setuju	12	24.0	24.0	28.0
	setuju	17	34.0	34.0	62.0
	sangat setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	7	14.0	14.0	14.0
	setuju	21	42.0	42.0	56.0
	sangat setuju	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
	kurang setuju	10	20.0	20.0	32.0
	setuju	16	32.0	32.0	64.0
	sangat setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	6	12.0	12.0	12.0
	setuju	26	52.0	52.0	64.0
	sangat setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	kurang setuju	15	30.0	30.0	36.0
	setuju	19	38.0	38.0	74.0
	sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

ITEM 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	kurang setuju	20	40.0	40.0	44.0
	setuju	9	18.0	18.0	62.0
	sangat setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

TEKNIK ANALISIS DATA
BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.308	4.492		2.072	.044
	Budaya organisasi	.195	.125	.247	1.559	.126
	stres kerja	.618	.185	.530	3.347	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.271	18.345					
-.057	.447	.663	.222	.153	.384	2.607
.246	.989	.724	.439	.328	.384	2.607

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.528	3.53740

a. Predictors: (Constant), stres kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^a

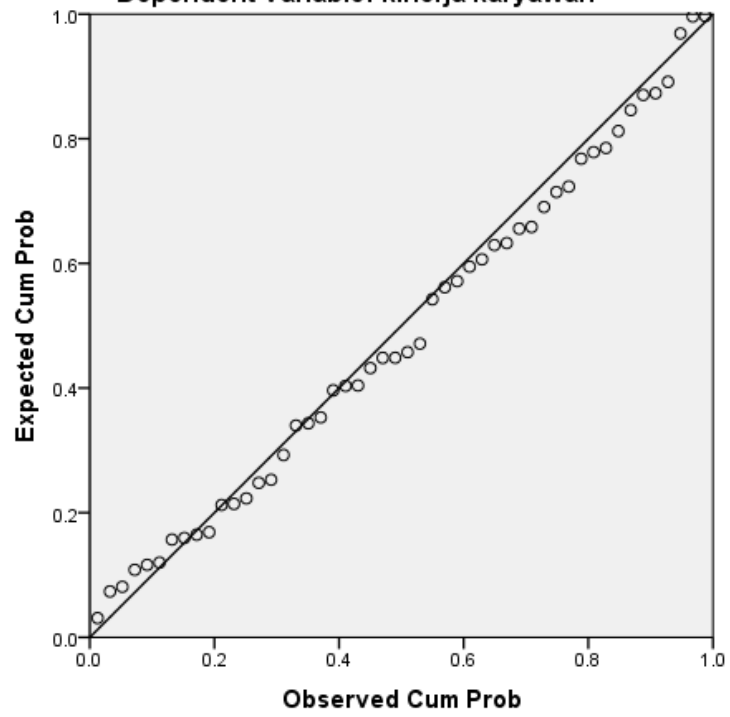
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	711.881	2	355.940	28.445	.000 ^b
	Residual	588.119	47	12.513		
	Total	1300.000	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), stres kerja, Budaya organisasi

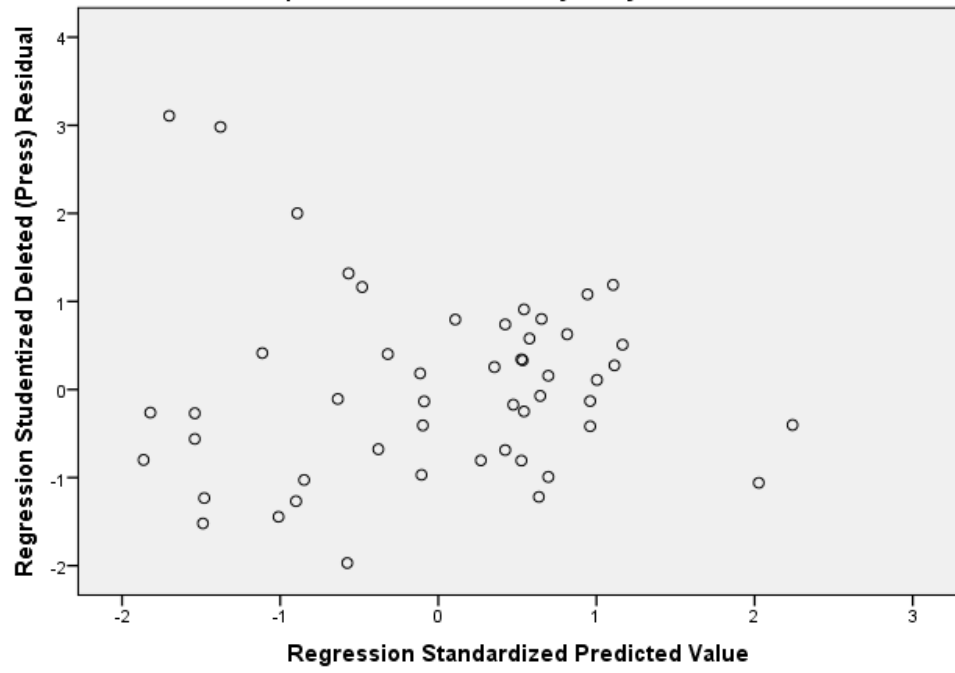
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja karyawan



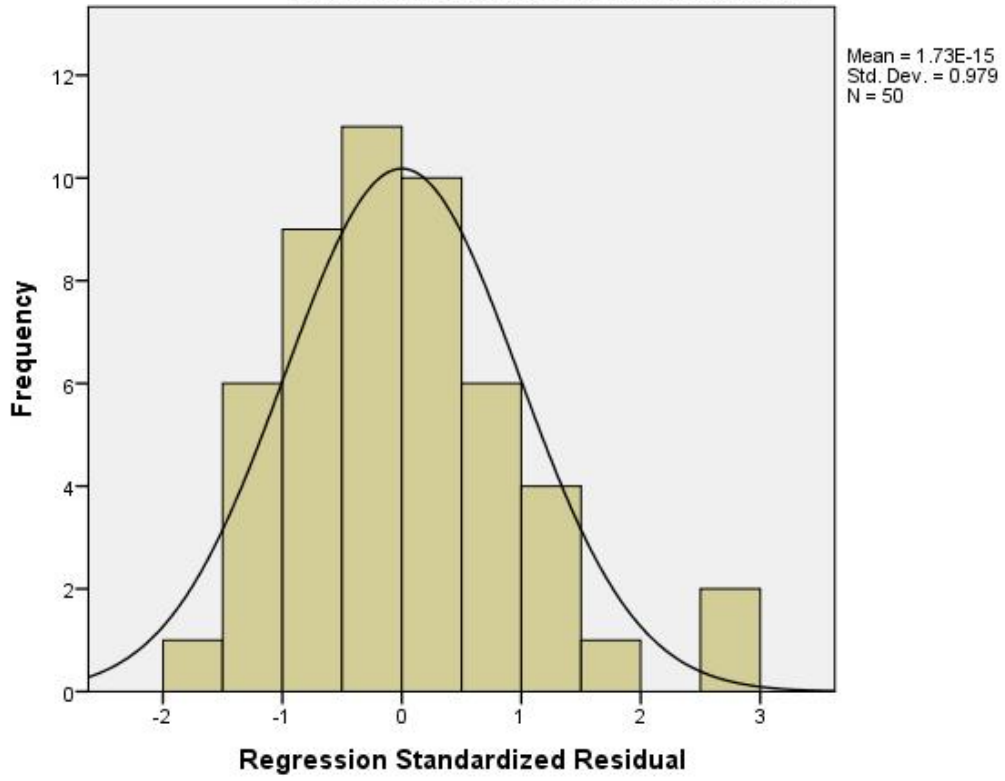
Scatterplot

Dependent Variable: kinerja karyawan



Histogram

Dependent Variable: kinerja karyawan





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapl. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 10 April 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Agung Yuda Swara
N .P.M. : 1405160211
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 02 April 1995
Alamat Rumah : Jalan Jermal 12 No. 92 Medan
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Drs. Dani Iskandar, SE, M. M*

Medan, Sabtu, 10 April 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Drs. Dani Iskandar, SE, M. M

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.




MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Baeri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1629/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/2/2021

Nama Mahasiswa : Agung Yuda Swara
NPM : 1405160211
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul : 26/2/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Dani Iskandar S.E., M.M.
Judul Disetujui**) : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress
kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada
PDAM TIRTANADI Cabang Medan Kota

Disahkan oleh
Kepala Program Studi Manajemen

(Jasman Saifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 17 Maret 2021
Dosen Pembimbing

(Dani Iskandar S.E., M.M.)

Keterangan:
*) Ditulis oleh Pengajuan Program Studi
**) Ditulis oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ini-2 ini pada laman online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, H
19 Maret 2021 M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap :

A	G	U	N	G	Y	U	D	A	S	W	A	R	A				
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--

NPM :

1	4	0	5	1	6	0	2	1	1								
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat.Tgl. Lahir :

M	E	D	A	N													
0	2				A	P	R	I	L								
										1	9	9	5				

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa :

J	L			P	a	n	g	L	i	m	a	D	e	n	a	i		
J	e	r	m	a	L													

Tempat Penelitian :

P	D	A	M	T	I	R	T	A	N	A	D	I						
C	A	B	A	N	G													

Alamat Penelitian :

J	L			P	u	m	a	h		S	u	m	b	u	n	o	.	1	3
I	S			P	s			M	e	r	a	h		B	a	r	a	;	
K	e	c	.	M	e	d	a	n		K	o	t	a						

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(Jasman Sarituddin Hsb SE, M Si)

Wassalam
Pemohon

(Agung Yuda Swara)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL


Nama Mahasiswa : Agung Yuda Swara
NPM : 1405160211
Dosen Pembimbing : Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	~Perbaiki: ~ Kata pengantar ~ Spasi ~ Struktur ~ Tujuan penelitian	15-3-2021	f
Bab 2	~Perbaiki: ~ Tahap buku ~ Kerangka konseptual ~ Spasi	18-3-2021	f
Bab 3	~Perbaiki: ~ Jadwal penelitian ~ Spasi ~ Struktur	22-3-2021	f
Daftar Pustaka	~Perbaiki: ~ Daftar pustaka	25-3-2021	f
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	- acc u/ di seminar proposal	30-3-2021	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.

Medan, Maret 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 675 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 08 Sya'ban 1442 H
22 Maret 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PDAM Tirtanadi Provsu
Cq.PDAM Tirtanadi Cab.Medan Kota
Jln.Rumah Sumbu No.13-15 Ps.Merah
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Agung Yuda Swara
Npm : 1405160211
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Eks)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.SI.

Tembusan :

1. Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 675 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 22 Maret 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Agung Yuda Swara
N P M : 1405160211
Semester : X (Eks)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota

Dosen Pembimbing : Drs.Dani Iskandar, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 22 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 08 Sya'ban 1442 H
22 Maret 2021 M



Tembusan :
1. Peringgal



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



CABANG MEDAN KOTA

Medan, 30 Agustus 2021

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Medan

Hal : Surat Keterangan

Dengan hormat,

Dengan ini kami beritahukan kepada saudara, benar bahwasannya mahasiswa/i dibawah ini :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1.	Agung Yuda Swara	1405160211	Manajemen

Telah menyelesaikan izin Riset penelitian di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota dari tanggal 29 Maret s/d 31 Maret 2021 dengan baik.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Diketahui Oleh :
Kepala Cabang Medan Kota,



Sigitan Harahap, SE



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 2066/IL.3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 29 Muharram 1443 H
07 September 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PDAM Tirtanadi Provsu
Cq.PDAM Cabang Medan Kota
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Agung Yuda Swara**
N P M : **1405160211**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Tembusan :

1. Peringgal.



tirtanadi

Nomor : 153 /SDM/2021
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : Izin Riset (Pengisian Kuesioner)

Medan, 26 Maret 2021

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 675/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 22 Maret 2021 hal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi. Sehubungan dengan adanya Pandemi Covid-19 maka pelaksanaan Riset hanya dapat dilakukan 2 kali kunjungan (pembagian kertas kuesioner & pengambilan kertas kuesioner) dan harus menerapkan protokol kesehatan yang berlaku.

Mahasiswa yang disetujui untuk melakukan Riset (Pengisian Kuesioner) tersebut adalah :

Nama : Agung Yuda Swara
NPM : 1405160211
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,
Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Utama
u.b.
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,

Hashinda Nasution, SE